



## I 第75回『全国労働衛生週間』が始まります

準備期間：9月1日～9月30日  
本週間：10月1日～10月7日

全国労働衛生週間を機に、各企業では、「衛生管理体制の整備・見直し」、「環境管理（作業場を良好な状態に維持管理すること）」、「作業管理（作業を適切に管理すること）」、「健康管理（労働者の健康状態を的確に把握し必要な措置を講ずること）」、「衛生教育」など、積極的に進めましょう！

労働衛生対策を推進するため、以下のような指針・ガイドラインがありますので、一度ご覧いただき、自社の取り組みが十分であるか、準備期間中に点検を行いましょう！

### 事業者が行うべき労働衛生対策

労働者の心の健康の保持  
増進のための指針  
(メンタルヘルスケア)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000560416.pdf>

事業場における労働者の  
健康保持増進のための指針  
(THP)

<https://www.mhlw.go.jp/content/001080091.pdf>

過重労働による健康障害  
防止のための総合対策

<https://www.mhlw.go.jp/content/000616605.pdf>

こころの健康問題により  
休業した労働者の  
職場復帰支援の手引

<https://www.mhlw.go.jp/content/000561013.pdf>

健康診断結果に基づき  
事業者が講ずべき措置  
に関する指針

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K170417K0020.pdf>

労働時間等設定改善指針

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikay/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikay/index.html)

心理的な負担の程度を把握  
するための検査及び面接指  
導の実施並びに面接指導結  
果に基づき事業者が講ずべ  
き措置に関する指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf>

事業場における治療と  
仕事の両立支援のための  
ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

快適な職場環境の形成の  
ための措置に関する指針

[https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo11\\_1.html](https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo11_1.html)

危険性又は有害性等の調査  
等に関する指針  
(リスクアセスメント)

[https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo01\\_1.html](https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo01_1.html)

パワーハラスメント対策  
導入マニュアル

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/jinji/download/>

VDT 作業における  
労働衛生管理のための  
ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/content/000580827.pdf>

職場における  
腰痛予防対策指針

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_31158.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_31158.html)

労働者の心身の状態に関す  
る情報の適正な取扱いのた  
めに事業者が講ずべき措置  
に関する指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/000922318.pdf>



<https://www.jisha.or.jp/campaign/eisei/index.html> (中災防 HP)

今年のスローガンは、一般公募で募った 268 作品の中から、水野綾子さん（愛知県）の作品に決まりました。

全国労働衛生週間の要綱はこちら

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_41775.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41775.html)



### 「健康」の定義（WHO 憲章）



・Health is a dynamic state of complete physical, mental, spiritual and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.

・健康とは、病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあることをいいます。

・dynamic : 健康と疾病は別個のものではなく連続したものである

・spiritual : 人間の尊厳の確保や生活の質を考えるために必要で本質的なものである

WHO : 世界保健機関 (World Health Organization) 1948 年 4 月 7 日設立、日本は 1951 年 (S26 年) 5 月に WHO 加盟。

WHO 旗 : 世界地図をオリーブの葉が取り巻く国際連合旗の中心に、ギリシャ神話の名医アスクレピオスの杖 (蛇の巻き付いた杖) をあしらっている。

## II シリーズ 安全衛生クイズ ⑤『健康診断』の巻



働く人の健康管理は事業主の義務です。皆さんの会社ではきちんと健康診断を受けていますか？

健康診断を実施し、何らかの所見があった場合は、健康を確保するために必要な措置について「医師の意見聴取」が必要となります（安衛則 51 条の 2）。

第 1 問 一般定期健康診断はいつ受けるの？ ①本人が都合の良い日 ②1年以内に1回受診 ③3年以内に1回受診 ( / 安衛則 44 条)

第 2 問 深夜業務に就いている人はどうする？ ①1年以内に1回受診 ②3年以内に1回受診 ③半年以内に1回受診 ( / 安衛則 45 条)

第 3 問 パートの健康診断は必要？ ①有期雇用でも1年以上働いており、かつ、週の労働時間が正社員の4分の3以上だから受けさせている ②採用5年目だが正社員じゃないから不要 ( / 安衛則 44 条 平成 26 年 7 月 24 日基発第 0724 第 2 号)

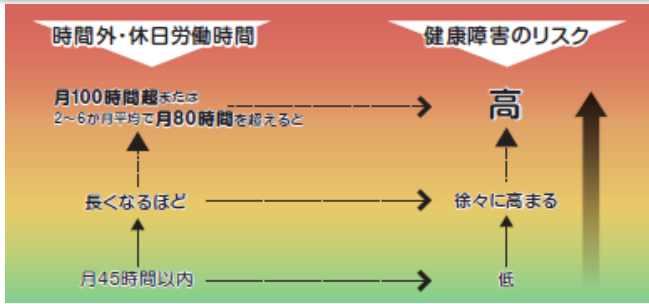
第 4 問 医師の面接指導は？ ①残業が 45 時間を超えた者も当社は対象にしている ②残業が 80 時間を超えたから医師の面接指導を受けさせた ③残業が月 100 時間以下だから特に何もしなくてよい ( / 安衛則 55 条の 2～52 条の 8)

第 5 問 有所見者は医師の意見が必要？ ①本人に健診結果を通知しているから不要 ②健診実施日から3か月以内に行う ( / 安衛則 51 条 2)

健康診断で「有所見」となったら、フォローアップを確実にしましょう！

答えは、最終ページをご覧ください。答え合わせをしてみましょう！

### Ⅲ 過重労働による健康障害の防止



- ①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③「時間外・休日労働」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- ④2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働総時間とは、過去2か月間～6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働が80時間を超えるという意味です。

長時間に及ぶ過重な労働は、脳・心臓疾患や精神疾患(メンタル不調)をもたらす大きな要因になっています。過重労働による健康障害を防止するため、以下の取り組みを進めましょう！

- 1 時間外・休日労働の削減(時間外労働上限規制の遵守)
- 2 年次有給休暇の取得促進(年5日の確実な取得)
- 3 健康管理体制の整備
- 4 健康診断の実施、有所見者に対する医師の意見聴取の実施
- 5 長時間労働者に対する医師の面接指導の実施  
(問診等により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行います。)

厚生労働省H P 職場の安全サイト「過重労働対策」をご覧ください↓  
[https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo05\\_1.html](https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo05_1.html)

関係法令、過重労働による健康障害防止対策の手引き「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」などをご覧ください。その他各種資料も掲載されています。



### Ⅳ 職場のメンタルヘルス対策

業務における強い心理的負荷による精神障害を発病したとする労災請求件数は増加が続いており、令和5年度は3,575件で、前年度より892件(33.2%)の増加となっている。労災支給決定(認定)件数は、平成24年度以降500件前後で推移していたところ、令和2年度に600件を超え、令和5年度は883件となり、前年度より173件(24.4%)の増加となっている(図1参照)。

また、「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容を見ると、「対人関係」(34.4%)が最も多く、次いで「仕事の量・質」(15.3%)、「パワハラ」(11.2%)となっている(図2参照)。

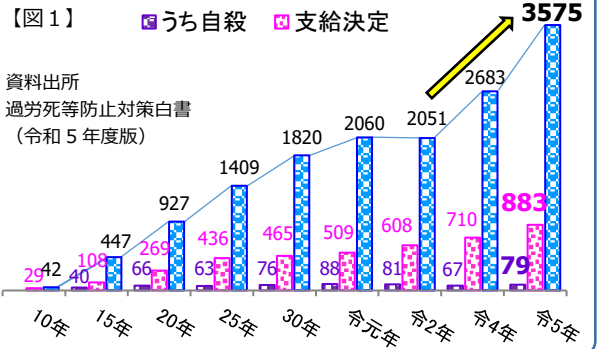
職場のメンタルヘルス対策は、安全対策と同様、企業の重要な責務の一つです。社員の心と体の健康を守るため、以下の取り組みを進めましょう！

- 1 産業保健スタッフの育成など体制の整備
- 2 心の健康づくり計画の作成(PDCAサイクルによる活動展開)
- 3 「4つのメンタルヘルスケア」の推進
- 4 ストレスチェックの実施、集団分析に実施、職場環境の把握
- 5 メンタルヘルスに関する研修(特に管理者研修は重要！)
- 6 産業保健総合支援センターなど外部支援の活用

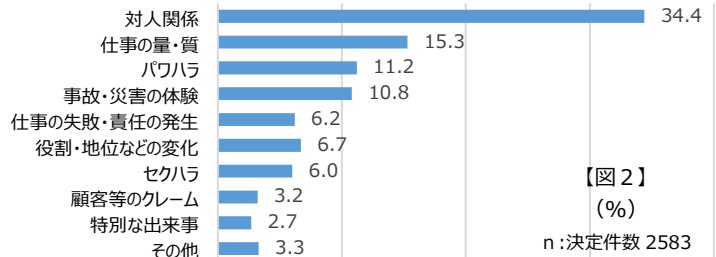
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」  
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



#### 精神疾患に係る労災認定件数の推移



#### 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレス



### Ⅴ エイジフレンドリーガイドライン

社会の高齢化の進展に伴い、60歳以上の労働災害が増加傾向にあります。高齢労働者の技術、経験は貴重な戦力です。人材不足が課題となる中、健康で元気に働いてもらうためにも、高齢労働者の特性に配慮した安全対策、健康対策を進めましょう！



<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000815416.pdf>

#### 【エイジフレンドリーガイドラインの概要】

- 1 安全衛生管理体制の確立  
経営トップによる方針表明と体制整備、リスクアセスメントの実施
- 2 職場環境の改善  
身体機能の低下を補う設備・装置の導入(主としてハード面の対策)  
高齢労働者の特性を考慮した作業管理(主としてソフト面の対応)
- 3 高齢労働者の健康や体力の状況の把握  
健康状況の把握、体力状況の把握(体力チェックの実施)
- 4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応  
個々の健康や体力の状況を踏まえた対応  
心身両面にわたる健康保持増進措置
- 5 安全衛生教育

## VI 派遣労働者に対する安全教育

製造業で働く派遣労働者の労働災害発生率は高く、中でも、経験期間の浅い方の労働災害の占める割合が高くなっています。このため

- ▶ 派遣労働者に対する安全教育を労働災害防止に必要な内容・時間をもって行うこと（雇入れの際、派遣先変更の際、作業内容変更の際）
- ▶ 派遣元事業場と派遣先事業場が十分に連絡・調整すること

が重要です。

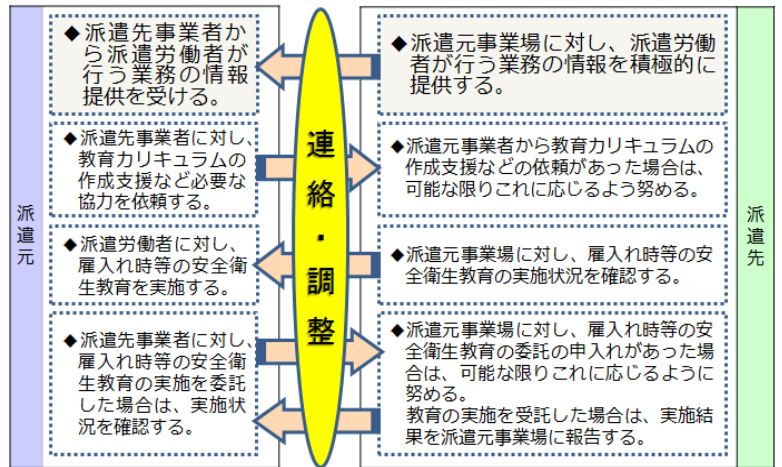
### 派遣元・派遣先事業者が行う安全衛生教育

派遣元	派遣労働者を雇い入れたとき	雇入れ時教育
	派遣先事業場を変更したとき	作業内容変更時教育
派遣先	法令で定められた危険・有害な業務に派遣労働者を従事させるとき	特別教育
	受け入れている派遣労働者の作業内容を変更したとき	作業内容変更時教育

安全衛生教育資料はこちら↓

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/anzeneisei29/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzeneisei29/index.html)

### 派遣元・派遣先事業者が連携して行う事項



## VII 「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項

いわゆる「シフト制」で働く労働者の雇用管理を行うにあたり、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を、一覧性をもって示すことにより、適切な労務管理を促すことで、労働紛争を予防し、労使双方にとってシフト制での働き方をメリットのあるものとするため、厚生労働省では留意事項を作成しました。内容をご確認の上、適切な労務管理をお願いします。

### シフト制労働者が就労する際の留意点

- シフト制労働者の労働時間が1日8時間、1週40時間を上回る場合には、36協定を締結・届出していますか。
- 1日の労働時間が6時間を超える場合には、勤務の途中に一定時間以上の休憩を与えていますか。
- 要件を満たすシフト制労働者から年次有給休暇の要請があった場合、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させていますか。
- シフト制労働者を使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、一定額以上の休業手当を支払っていますか。
- シフト制労働者に、必要な安全衛生教育や健康診断を実施していますか。
- 要件を満たすシフト制労働者を雇用保険、健康保険・厚生年金の被保険者としていますか。

この表は法定必須項目です。きちんとできているかチェックしてみよう。詳しくは厚生労働省HPをご覧ください



詳しくはこちら↓  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_22954.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html)

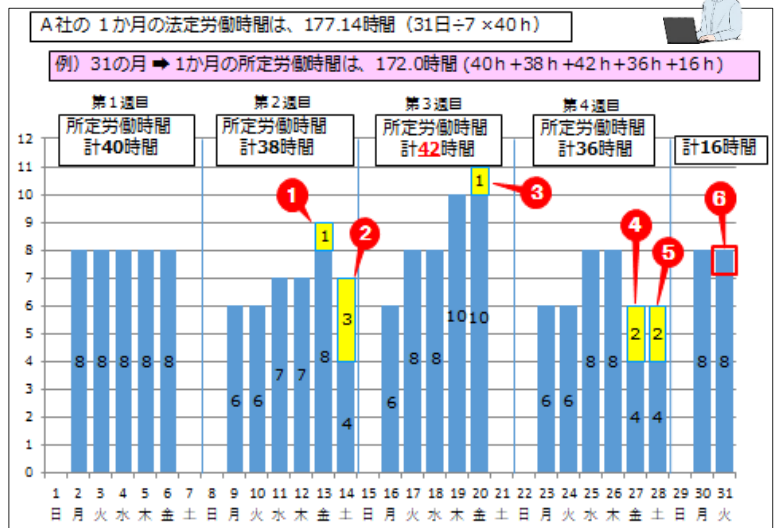
## VIII 労働基準法 よくある相談 ④ 『割増賃金』 その2

前回は、労働時間の考え方について確認しました（情報チャンネル8月号参照）。今回は、変形労働時間制を採用しているケースを事例に、割増賃金の支払い対象となる時間外労働を考えてみましょう。右の図の事例で解説します。

事例：1か月単位の変形労働時間制を採用。日及び週によって労働時間が異なりますが、月平均で40時間以内です。

- ①は、8時間と定めた日に1時間の残業。法定労働時間の8時間を超えているため、時間外労働となる。
- ②は、1日の法定労働時間（8時間）以内だが、週の法定（40時間）超となる1時間分が時間外労働となる。
- ③は、1日の法定労働時間（8時間）を超え、かつ、週の法定労働時間（40時間）及び所定労働時間（42時間）を超えており時間外労働となる。
- ④⑤は、1日及び週の法定労働時間以内なので、法定割増は不要（※就業規則に基づき対応する）。
- ⑥は、1日の法定内だが、②④⑤⑥の合計が月の法定労働時間を超えるため、時間外労働となる。

### 割増賃金の支払いが必要なのは？



ポイント ⑦ 1日の8時間超、⑧週の40時間超、⑨変形期間の法定超について割増賃金の支払い対象となります。④⑤が漏れる傾向にありますのでご注意ください！

## IX 心と体の健康保持増進運動 9月1日～9月30日

### 【スローガン】

『健診で心とからだを総点検  
今日の安心 明日の笑顔』

### 【重点実施事項】

- ▶健康診断の実施と  
必要な場合の保健指導
- ▶ストレスチェック結果を  
踏まえた職場環境の改善

全国労働衛生週間の準備期間でもありますので、社内で衛生研修、健康研修をしてみてください。

以下のサイトで資料を入手！

公益財団法人 長寿科学振財団 健康長寿ネット  
<https://www.tyojyu.or.jp/net/kenkou-tyoju/kenkou-zoushin/kenkou-undou.html>

中央労働災害防止協会(中災防) 心とからだの健康づくり(THP)  
<https://www.jisha.or.jp/health/thp/>

厚生労働省 職場のあんぜんサイト  
[https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo03\\_1.html](https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo03_1.html)

厚生労働省 職場における心とからだの健康づくりのための手引き  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195\\_00012.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00012.html)

健診で心とからだを総点検  
今日の安心 明日の笑顔



令和6年度  
心とからだの健康推進運動  
9.1～30  
(公社)全国労働衛生団体連合会

## X プレス リリース Press Release

長時間労働が疑われる事業場に対する令和5年度の監督指導結果が公表されました。

プレスリリースの詳細はこちら↓

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_41656.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41656.html)

指導事例や各社の工夫した取組事例をご覧ください。



監督指導を行った26,117事業場のうち、11,610事業場(44.5%、前年度比1.9ポイントの増加)で違法な時間外労働を確認したため、是正改善に向けた指導を行いました。

なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、5,675事業場(違法な時間外労働があったものうち48.9%、前年度比11.8ポイントの増加)でした。

**前年度より、違法な時間外労働が増加し、1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働も増加しています。**

令和6年4月から時間外労働の上限規制が全産業に適用されています。

長時間に及ぶ過重な労働によって健康障害を発生させるリスクが高まります(2ページ参照)。時間外労働の削減、健康確保対策、年次有給休暇の取得促進など、積極的に進めましょう！

過重労働による健康障害防止↓

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000553560.pdf>



## XI 岩手県産業安全衛生大会 9月27日開催

岩手県産業安全衛生大会が9月27日(金)に開催されます。

今年の特別公演は、「岩手県予防医学協会 産業保健支援部長 立身政信(Dr)」です。楽しいお話が聴けるとおもいます。また、ミドリ十字展で最新の機器を見たり最新の情報を入手しませんか。

ぜひ多くの企業のご参加をお願いいたします。参加申込は、労働基準協会、建災防、陸災防、林災防、採石工業組合など各災害防止団体へ。

**第69回 岩手県産業安全衛生大会**

◆大会式典◆

◆特別講演◆  
立身政信氏  
(公財)岩手県予防医学協会 産業保健支援部長  
(演題)「オコピニア」フィルム「チメンチア」ニコニコサイズで立ち回れ! 一休との進化を続けよう

◆併設イベント◆  
ミドリ十字展・パネル展 (12:00開場)

◆事例発表◆  
白金運輸株式会社  
「運び方改革への挑戦」

令和6年  
**9月27日(金)**  
開場12:00/開会13:30  
都南文化会館キャラホール  
盛岡市永井24-10-1

## XII 労災補償 「腰痛」になったらご相談を

仕事で腰を痛めたという方は意外に多いです。腰痛の認定基準では、腰痛を次の2種類に区分して、それぞれ要件を定めています。労災補償の対象となる腰痛は、医師により療養の必要があると診断されたものに限りです。

### 【災害性の原因による腰痛】

負傷などによる腰痛で、次の①、②のどちらも満たすもの

- ① 腰の負傷またはその負傷の原因となった急激な力の作用が、仕事中の突発的な出来事によって生じたと明らかに認められること
- ② 腰に作用した力が腰痛を発症させ、または腰痛の既往症・基礎疾患を著しく悪化させたと医学的に認められること

### 【災害性の原因によらない腰痛】

突発的な出来事が原因ではなく、重量物を取り扱う仕事など腰に過度の負担のかかる仕事に従事する労働者に発症した腰痛で、作業の状態や休業期間などからみて、仕事の原因で発症したと認められるもの(①筋肉等の疲労を原因とした腰痛、②骨の変化を原因とした腰痛)

※ 俗にいわゆる「ギックリ腰」(急性腰痛症など)は、日常的な動作の中で生じるので、仕事中に発症したとしても、労災補償の対象とは認められません。ただし、発症時の動作や姿勢の異常性などから、腰への強い力の作用があった場合には業務上と認められることがあります。

職場の腰痛予防に取り組みましょう!



新 職場の腰痛対策マニュアル↓

[https://www.research.johas.go.jp/22\\_kin/docs/manual.pdf](https://www.research.johas.go.jp/22_kin/docs/manual.pdf)



厚生労働省 職場のあんぜんサイト「腰痛予防」↓

[https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo63\\_1.html](https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo63_1.html)

安全衛生クイズの答え

問1: ②

問2: ③

問3: ①

問4: ①②

問5: ②